

#### Caseta 4. Inegalitatea de gen din perspectiva câștigurilor salariale din România

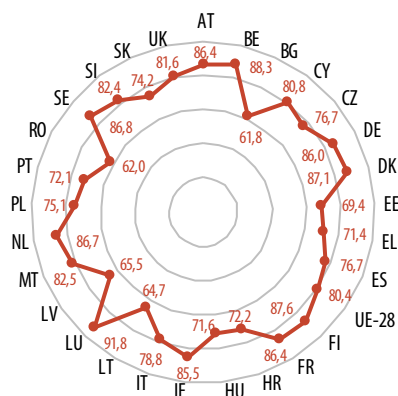
În anul 2018, diferența dintre câștigurile salariale ale bărbaților și cele ale femeilor din România a fost, conform Eurostat, cea mai mică din Uniunea Europeană, respectiv de 3 la sută<sup>1</sup> din câștigurile medii brute ale bărbaților, în timp ce media europeană a fost de 14,8 la sută. Cu toate acestea, diferența dintre rata de ocupare a bărbaților și cea a femeilor a fost de 18,3 puncte procentuale a patra ca dimensiune din UE, unde s-a înregistrat o valoare medie de 11,6 puncte procentuale. Această asocieră între o diferență mică în ceea ce privește câștigurile salariale și una însemnată în ceea ce privește ratele de ocupare poate fi explicată de faptul că doar femeile înalt calificate relativ la distribuția calificărilor din țara analizată sunt active economic, în timp ce cele mai slab calificate nu au o ocupație formală (Institutul European pentru Egalitatea de Gen, 2019). Mai mult, diferența dintre câștigurile bărbaților și cele ale femeilor raportată de Eurostat nu ia în considerare factori precum ocupația, experiența pe piața muncii sau calificările solicitate. Dacă în cadrul unei ocupații specifice, pentru aceeași vechime, există inegalități de gen mai pronunțate, acestea pot reprezenta un factor descurajator pentru ca femeile să fie active economic.

Astfel, caseta de față își propune investigarea inegalității (*gap*-ului) dintre salariile bărbaților și cele ale femeilor, folosind date microeconomice (având ca sursă *Ancheta Bugetelor de Familie – ABF, 2005-2018*) și luând în considerare impactul unor variabile precum vârsta sau ocupația. Din analiza pe baza datelor ABF, reiese faptul că inegalitățile salariale sunt semnificativ mai pronunțate decât estimările disponibile pe Eurostat, mai ales pentru ultimii ani.

În ceea ce privește țările Europei Centrale și de Est (ECE), literatura de specialitate a avut în vedere problematica diferențelor salariale între bărbați și femei, analizând cu precădere perioada tranziției timpurii de la comunism la o economie de piață. Cu privire la România, Andrén și Andrén (2015) ajung la concluzia că instituțiile regimului comunist au promovat egalitatea între bărbați și femei, însă aceasta nu a

mai constituit o prioritate pentru guverne după anul 1990. Mai mult, conform acestei lucrări, partea neexplicată a diferenței salariale între bărbați și femei a fost mai mare în anii '90 decât în timpul regimului comunist. Paternostro și Sahn (1998) utilizează datele din *Ancheta Bugetelor de Familie* aferente anului 1994 și estimează în cazul României o diferență între salariile bărbaților și cele ale femeilor de 27 la sută în mediul urban și 82 la sută în mediul rural. Diferențele salariale între bărbați și femei au fost documentate și în alte țări din ECE (Rusia: Newell & Reilly, 1996; Bulgaria: Jolliffe, 2002; Cehia și Slovacia: Jurajda, 2003). Cu toate acestea, în ultimul timp, finalizarea procesului de tranziție în țările ECE a condus la o relativă scădere a interesului literaturii de specialitate pentru acest subiect analizat în spațiul geografic menționat.

**Grafic A**  
Indicele egalității de gen, 2019,  
dimensiune monetară



Notă: Datele aferente indicelui pentru anul 2019 au fost colectate în 2017.

Sursa: Institutul European pentru Egalitatea de Gen (2019)

<sup>1</sup> Eurostat menționează în dreptul valorii pentru România din 2018 faptul că cifra prezentată este o estimare. Mai mult, se precizează că seria este marcată de schimbări metodologice, comparabilitatea datelor fiind astfel afectată. Cea mai ridicată valoare este cea din 2007 (12,5 la sută), aceasta reducându-se în timp până la valorile scăzute înregistrate recent.

Diferențele salariale între genuri în România au fost deseori analizate prin intermediul unor indici agregați, care iau în considerare problematica mai largă a inegalității economice și sociale între bărbați și femei<sup>2</sup>. De exemplu, indicele construit de Institutul European pentru Egalitatea de Gen arată că România este pe a doua poziție în Uniunea Europeană, după Bulgaria, în ceea ce privește inegalitatea între bărbați și femei sub aspect monetar, conform datelor anului 2017 (Grafic A)<sup>3</sup>.

ABF, aferentă intervalului 2005-2018, din care au fost preluate datele utilizate în analiza din caseta de față este un sondaj al veniturilor și cheltuielilor gospodăriilor, având un eșantion lunar de aproximativ 3 000 de gospodării reprezentative pentru întreaga populație a României. Pentru analiza inegalității salariale de gen au fost utilizate datele cu privire la salariile nete din fiecare an, împărțite conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR). Astfel, au fost create cohorte ale salariaților cuprinși în ABF, atât pentru toți salariații, cât și separat pentru trei grupe majore de ocupații: specialiști în diverse domenii de activitate (grupa majoră 2)<sup>4</sup>, tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic (grupa majoră 3)<sup>5</sup> și, respectiv, muncitori calificați și asimilați (grupa majoră 7)<sup>6</sup>. Cohortele au fost definite în funcție de anul nașterii și de gen<sup>7</sup>, impunând condiția ca salariații să aibă vârste cuprinse între 25 și 55 de ani la momentul sondajului<sup>8</sup>. Pentru fiecare cohortă a fost extras salariul lunar mediu net la nivelul fiecărui an observat în eșantion<sup>9</sup>.

Graficul B prezintă evoluția în timp a veniturilor salariale medii lunare nete pentru bărbați și femei atât pe total, cât și pentru ocupațiile sus menționate. Dacă salariile au crescut în general pentru toate categoriile avute în vedere, pentru evaluarea inegalității de gen se prezintă, pentru fiecare an, diferența dintre salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor ca pondere din salariul mediu net al bărbaților. Se observă, astfel, că femeile au salariul mediu mai mic atât pe total, cât și pentru fiecare grupă de ocupații prezentată. Pe total, inegalitatea (*gap-ul*) salarială între bărbați și femei, exprimată ca pondere în salariul mediu net al bărbaților, a fost semnificativ mai redusă în 2018 (10 la sută) față de 2005 (17 la sută). Cu toate acestea, nu toate grupele de ocupații au manifestat această tendință. Inegalitatea în cadrul grupei de specialiști nu a înregistrat o tendință clară în perioada menționată, *gap-ul* fiind ușor mai mare în 2018 (13,7 la sută) față de 2005 (12,7 la sută). Grupa tehnicienilor a înregistrat o dinamică asemănătoare celei totale, în timp ce pentru muncitorii calificați a existat o reducere a inegalității

<sup>2</sup> Cu toate acestea, acești indici pot avea o relevanță limitată ca urmare a numeroase probleme de natură metodologică, inclusiv cele legate de agregarea mai multor dimensiuni într-un singur indicator sintetic (OECD, 2008).

<sup>3</sup> O valoare mai mare a indicelui semnalează un nivel sporit al egalității de gen.

<sup>4</sup> Definită în cadrul COR ca fiind compusă din persoane cu studii superioare și care include: chimiști, fizicieni, informaticieni, medici, avocați, economiști etc.

<sup>5</sup> Definită în cadrul COR ca fiind compusă din persoane cu studii medii și superioare și care include: laboranți, maiștri, piloți, căpitani de vas etc.

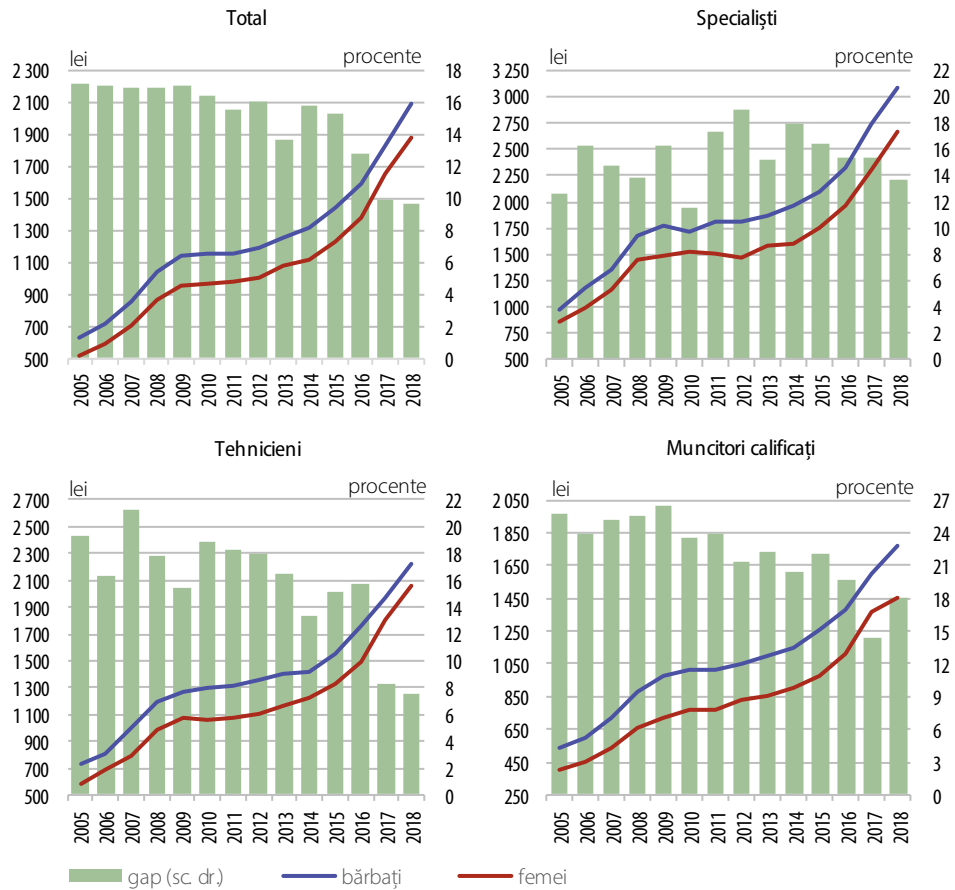
<sup>6</sup> Definită în cadrul COR ca fiind compusă din persoane cu competențe practice și manuale în construcții și industrie și care include: muncitori în construcții, tâmplari, diferite categorii de muncitori industriali etc.

<sup>7</sup> Astfel, pentru fiecare an de naștere, există, în fiecare an al sondajului, două cohorte: bărbați și, respectiv, femei.

<sup>8</sup> Această condiție este necesară pentru a avea cohorte în care să fie cuprins un număr relativ constant de persoane. Dacă s-ar fi luat în considerare salariați foarte tineri sau în vârstă, atunci probabilitatea includerii unor cazuri speciale în eșantion ar fi fost mai mare.

<sup>9</sup> Datele din analiza de față cuprind atât salariile celor care lucrează *full-time*, cât și ale celor care lucrează *part-time*. Aceștia din urmă reprezintă o proporție foarte mică din totalul angajaților.

de gen în perioada menționată (deși în 2018 aceasta s-a mărit). Pe fondul crizei economice globale declanșate în anul 2008 se observă o ușoară scădere a inegalității salariale între genuri, fenomen manifestat începând cu anul 2010, cu excepția grupei de tehnicieni<sup>10</sup>.



**Grafic B**  
Venituri salariale nete bărbați și femei, descompunere pe ocupații

Notă: Gap-ul dintre salariul mediu al bărbaților și cel al femeilor este exprimat ca proporție din salariul mediu al bărbaților (sc. dr.). Salariile celor două genuri sunt exprimate în lei.

Sursa: Ancheta Bugetelor de Familie, 2005-2018, calcule BNR

Pentru a se avea în vedere impactul mai multor variabile asupra inegalității de gen a fost folosit un model simplu de regresie, întrebându-se cohorțele descrise mai sus<sup>11</sup>, definite în funcție de anul nașterii și de gen. Variabila explicativă este logaritmul salariilor nete reale (*logsuma*), exprimate ca medie la nivelul fiecărei cohorte, iar variabilele de control sunt: *vârsta*<sup>12</sup>, *genul* (=1 pentru femei, =0 (zero) pentru bărbați), *an* (=1 în dreptul observațiilor anului respectiv și 0 (zero) în dreptul celorlalte observații) și *public* (proporția cohorței care lucrează în sectorul public). Modelul mai conține și termeni de interacțiune între fiecare an și gen pentru a surprinde efectele specifice fiecărui an pentru femei (*gen=1*) față de bărbați (*gen=0*).

<sup>10</sup> În 2010, a avut loc o reclasificare în cadrul COR a unor ocupații aferente grupelor majore, ceea ce ar putea influența concluziile cu privire la legătura dintre inegalitatea de gen și criza economică globală.

<sup>11</sup> Întrucât modelul surprinde dinamica unor cohorțe (medii ale unor variabile în funcție de criterii stabile în timp, în cazul nostru gen și anul nașterii) și nu a acelorași indivizi surprinși într-un anumit interval de timp, datele utilizate sunt sub forma unui pseudo-panel (Deaton, 1985).

<sup>12</sup> Variabila care măsoară vârsta are o specificație pătratică, bazată pe ipoteza că odată cu înaintarea în vârstă salariul unei persoane crește, însă cu o rată în diminuare. Astfel, termenul pătratic ar trebui să aibă un coeficient negativ, iar cel liniar, unul pozitiv.

**Tabel A**  
Rezultatele regresiilor  
pseudo-panel

	Total	Specialiști	Tehnicienii	Muncitori calificați
	logsuma	logsuma	logsuma	logsuma
vârsta	0,0208***	0,0487***	0,0408***	0,0226***
vârsta <sup>2</sup>	-0,000250***	-0,000510***	-0,000442***	-0,000241***
genul	-0,209***	-0,130***	-0,228***	-0,280***
public	0,338***	-0,0677	0,0716*	0,219***
_cons	6,225***	6,117***	5,958***	6,049***
N	868	868	868	868
R <sup>2</sup>	0,9484	0,8019	0,7748	0,9018

\*) p<0,05, \*\*) p<0,01, \*\*\*) p<0,001

Sursa: ABF, 2005-2018, estimări BNR

Din Tabelul A se observă că, în cazul genului și al vârstei coeficienții sunt statistic semnificativi pentru fiecare ecuație estimată și au semnele așteptate<sup>13</sup>. În ceea ce privește magnitudinea diferențelor salariale dintre bărbați și femei, în 2018, controlând pentru vârstă și sector de activitate, o femeie din grupa specialiști câștigă cu aproximativ 13,5 la sută mai puțin decât un bărbat<sup>14</sup>. Pentru grupa tehnicieni, diferența este de 8,3 la sută, iar pentru muncitori calificați este de 18,9 la sută. Pe total, diferența este de 12,6 la sută. Se observă că *gap*-urile salariale între bărbați și femei pentru grupele analizate nu sunt foarte diferite în model față de datele prezentate în Graficul B.

Din analiza pe baza datelor ABF, reiese faptul că inegalitățile salariale sunt semnificativ mai pronunțate decât estimările disponibile pe Eurostat, mai ales pentru ultimii ani. În pofida faptului că inegalitatea salarială între genuri a scăzut în perioada 2005-2018, aceasta rămâne la niveluri semnificative. Mai mult, reducerea diferenței salariale între genuri nu este prezentă în cadrul grupei ocupaționale a specialiștilor, compusă în general din persoane cu studii superioare. Analiza de față este totuși limitată de disponibilitatea unui eșantion reprezentativ pentru fiecare grupă de ocupații analizată, scopul datelor ABF fiind acela de a informa cu privire la veniturile și cheltuielile gospodăriilor și nu de a oferi indicatori structurali ai sectoarelor economiei.

### Referințe

Andrén, D., Andrén, T. – „Gender and Occupational Wage Gaps in Romania: From Planned Equality to Market Inequality?”, *IZA Journal of Labor Studies* 4, 10, 2015

Deaton, A. – „Panel Data from Time Series of Cross-sections”, *Journal of Econometrics*, 30 (1-2), 1985, pg. 109-126

European Institute for Gender Equality – „Tackling the Gender Pay Gap: Not without a Better Work-life Balance”, Research note, 2019

Jolliffe, D. – „The Gender Wage Gap in Bulgaria: A Semiparametric Estimation of Discrimination”, *Journal of Comparative Economics*, 30(2), 2002, pp. 276-295

<sup>13</sup> Efectele fixe de an sunt, de asemenea, semnificative, însă termenii de interacțiune dintre gen și an nu sunt, în general, semnificativi și au o dimensiune redusă. Pentru brevitare, aceste efecte nu sunt prezentate în tabel.

<sup>14</sup> Această valoare înglobează, pe lângă efectul variabilei *genul*, efectele de an și, respectiv, termenul de interacțiune (neraportate în Tabelul A).

Jurajda, Š. – „Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries”, *Journal of Comparative Economics*, 31(2), 2003, pp. 199-222

Newell, A., Reilly, B. – „The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence”, *Labour Economics*, 3(3), 1996, pp. 337-356

OECD – „Statistics, Knowledge and Policy 2007: Measuring and Fostering the Progress of Societies”, OECD Publishing, Paris, 2008

Paternostro, S., Sahn, D. E. – „Wage Determination and Gender Discrimination in a Transition Economy: The Case of Romania”, The World Bank, 1999